

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Результаты анализа эволюции рынка труда свидетельствуют о радикальных изменениях в системе занятости. В постиндустриальном обществе происходит смена занятости, основанной на стандартизации ее основных аспектов, дестандартизированной занятостью, совмещающей в себе элементы занятости и безработицы. Появляются гибкие и изменчивые формы взаимодействия субъектов рынка труда, которые по сравнению с традиционными могут быть названы нестандартными.

К нестандартным формам занятости можно, в частности, отнести:

- неполное рабочее время (неполный рабочий день или же неделя);
- разделение рабочего места, при котором на одно рабочее место нанимаются два (или несколько) работника, которые работают поочередно;
- временную работу, ограничивающую трудовые отношения определенным сроком или объемом работ;
- работу «без рабочего места», предполагающую выполнение трудовых обязанностей вне предприятия (на дому, в постоянных разъездах и т.п.);
- работу по совместительству (одновременно у нескольких работодателей), при которой общее рабочее время может как не достигать средней продолжительности рабочей недели, так и значительно превосходить ее;
- самозанятость, подразумевающую, что люди не состоят в каких-либо формальных организациях, а самостоятельно производят товары и услуги;
- неформальную занятость, которая не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично), распространяющуюся благодаря тому, что контроль государства над нестандартными формами занятости затруднен.

К нестандартным формам взаимодействия субъектов российского рынка труда можно отнести и формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала. Результаты проведенного нами сравнительного анализа форм заемного труда по основным параметрам представлены в табл. 1.

Таблица 1

### Сравнение форм заемного труда по основным параметрам

Параметры	Формы заемного труда		
	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Лизинг персонала
1	2	3	4
Участвующие Стороны	Компания-заказчик ↔ компания-аутсорсер	Компания-заказчик → компания-аутстаффер → работник	Компания-заказчик → компания-исполнитель → персонал

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
Преимущественные сферы использования	Компьютерные сети, маркетинговые исследования, уборка помещений, охрана, бухгалтерия	Производственная сфера, сфера услуг, банки, оптовые и розничные компании	Строительство
Факторы, влияющие на оплату труда привлеченного персонала	Привлечение высококвалифицированных специалистов на более длительный период требует более высокой оплаты труда	Привлечение высококвалифицированных специалистов на более длительный период требует более высокой оплаты труда	Оплата труда привлеченного по договору лизинга персонала несколько ниже персонала, работающего по договору аутсорсинга или аутстаффинга
Возможности самореализации персонала	Высокие	Ограниченные	Ограниченные
Интеграция в корпоративную структуру	Не требует высокого уровня интеграции в корпоративную структуру	Длительный характер отношений требует полного «погружения» в деятельность, цели и задачи предприятия-заказчика	Чем больший период охватывает договор лизинга, тем требуется большая степень вовлеченности в корпоративную структуру
Гарантии и ответственность агентства занятости	Агентство занятости отвечает за функции, переданные компанией-заказчиком	Агентство занятости отвечает за функции, переданные компанией-заказчиком	Агентство занятости гарантирует качество выполнения задач предоставленным персоналом
Гонорар агентства занятости	Отчисления при выполнении оговоренного объема работ в виде абонентского обслуживания	Отчисления при выполнении оговоренного объема работ в виде абонентского обслуживания	Ежемесячные отчисления из заработной платы персонала

Таким образом, различные формы заемного труда различаются по таким параметрам, как участвующие в процессе стороны, сферы использования, возможности самореализации персонала, гарантии и ответственность агентства занятости, интеграция в корпоративную структуру и т. д. На сегодняшний день на рынке труда имеется возможность выбора различных аут-технологий с целью оптимизации использования персонала в деятельности организации. Все они, на наш взгляд, могут рассматриваться в качестве инструментов, направленных на оптимизацию использования персонала в деятельности организации. Однако на уровне потенциальных заказчиков существует практическая потребность в разработке методики, позволяющей оценить эффективность применения предприятием той или иной аут-технологии.